



provincie **HOLLAND**  
**ZUID**

## **GS-Voorstel**

Besluitnummer  
PZH-2022-797219233 DOS-2020-  
0000612

Status  
A-Openbaar

Datum vergadering Gedeputeerde Staten  
15 februari 2022

Eindtermijn

### **Onderwerp**

Vergoeding sportfaciliteiten via IKB en uitbreiding IKB-doel inrichting van de thuiswerkplek

### **Advies**

1. Vast te stellen de uitbreiding van de IKB-doelen met een vergoeding van 30 euro bruto per maand voor sportfaciliteiten in bredere zin.
2. Vast te stellen de uitbreiding van de middelen beschikbaar voor het IKB- doel inrichting thuiswerkplek, te weten middelen ten behoeve van een beeldscherm, noisecancelling koptelefoon en printer.
3. Vast te stellen de publiekssamenvatting ten aanzien van de uitbreiding van de IKB-doelen met een vergoeding voor sportfaciliteiten en de uitbreiding van het IKB-doel met betrekking tot de inrichting van de thuiswerkplek.

### **Besluit GS**

Vastgesteld conform advies.

### **Bijlagen**

geen

## 1 Toelichting voor het College

Medewerkers van de provincie hebben naast hun salaris de beschikking over het Individueel Keuzebudget (IKB). Het percentage IKB bedraagt per maand 22,37% (tot en met schaal 13) of 21,82% (vanaf schaal 14) van het salaris en is in te zetten voor de doelen zoals opgenomen in artikel 4.5.3 van de CAO provinciale sector. Het betreft inzet voor de volgende doelen:

- a) voor bruto-inkomen in de maand van opbouw of in de daarop volgende maand of maanden;
- b) voor IKB-verlof voor zover de totale aanspraken op verlof volgens artikel 11, eerste lid, onderdeel r, onder 1° van de Wet op de loonbelasting 1964 niet tot het loon gerekend worden en tot een maximum van 10% van de totale overeengekomen arbeidsduur in het kalenderjaar waarin het IKB-verlof wordt gekocht;
- c) onder voorwaarden voor sparen in het kader van de Levensloopregeling;
- d) één keer per jaar voor de contributie van het lidmaatschap van een vakbond die is vertegenwoordigd in het cao-overleg dan wel in het overleg met de vakbonden op werkgeversniveau;
- e) voor het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie als die door de werknemer betaald wordt bij langdurend onbetaald verlof;
- f) voor opleiding en ontwikkeling die voldoen aan de voorwaarden zoals gesteld in artikel 31a, lid 2, onderdeel c en d van de Wet op de loonbelasting 1964;
- g) voor uitrui van de door de ambtenaar niet benutte fiscale ruimte van de reiskosten woon-werkverkeer;
- h) voor door de werkgever aangewezen doelen, bij de provincie zijn dit:
  - aanschaf fiets (en samenhangende zaken) voor woon-/werkverkeer;
  - eigen bijdrage OV woon-werkverkeer;
  - inrichting thuiswerkplek;
  - verlof verkopen (alleen verlof van vóór 2015).

Dit voorstel heeft betrekking op het aanvullen van het IKB-doel 'Inrichting thuiswerkplek' en het toevoegen van het IKB-doel 'Sportfaciliteiten'.

Voor de goede orde dient opgemerkt te worden dat momenteel gewerkt wordt aan een vernieuwde regeling voor duurzame zakelijke mobiliteit, hetgeen mogelijk gevolgen heeft voor de IKB-doelen 'Aanschaf fiets' en 'Eigen bijdrage OV woon-werkverkeer'. Zodra deze regeling gereed is, zal het voorstel aan Gedeputeerde Staten (GS) worden voorgelegd.

### **Fitnessvergoeding/sportfaciliteiten**

Duurzame inzetbaarheid en vitaal invulling kunnen blijven geven aan het werkend leven worden steeds belangrijker. De provincie heeft hierin als goed werkgever een faciliterende en stimulerende rol. Eén van de vitaliteit bevorderende instrumenten van PZH is het toekennen van een fitnessvergoeding van maximaal 15 euro netto per maand; een financiële prikkel die mensen aanmoedigt om actief lid te worden van een erkende fitnessschool.

Omdat andere sporten dan fitness niet in aanmerking komen voor een vergoeding leidt de huidige toekenning van de vergoeding tot een ongelijke behandeling van medewerkers en biedt het onvoldoende maatwerk. Hierover komen regelmatig klachten van medewerkers binnen bij P&O. In een bezwaarprocedure uit 2018 van een medewerker tegen een afwijzing van een verzoek om in aanmerking te komen voor een vergoeding voor yoga, pilates en/of body balance is de provincie in het ongelijk gesteld.

Vanwege bovengeschetste problematiek en omdat er geen gelabeld budget is gereserveerd voor de fitnessvergoeding zijn wij op zoek gegaan naar een financieel-neutrale oplossing om de vergoeding te verbreden. De hier voorgestelde optie om sportfaciliteiten toe te voegen als door de werkgever aangewezen doel van het IKB biedt de meeste voordelen voor zowel medewerker als de provincie.

Voordelen ten opzichte van de huidige toekenning van de vergoeding zijn:

- uitgaande van gemiddeld genomen gelijk financieel voordeel voor de medewerker, kost het de organisatie minder;
- verbreding van fitness ("smal") naar sport ("breed") voorkomt ongelijkheid. Andere sporten dan fitness dragen immers ook bij aan vitaliteit en gezondheid;
- een grotere doelgroep komt in aanmerking voor een vergoeding om te werken aan eigen vitaliteit en gezondheid;
- inzet van IKB als bron geeft medewerkers meer keuzevrijheid en stuurt aan op eigen regie;

Voor de huidige deelnemers (afgelopen voorjaar ca. 175) lijkt een uitruil via IKB in eerste instantie minder voordelig dan de huidige vergoeding. Omdat het in de praktijk bij hogere uitzondering zal voorkomen dat een medewerker zijn IKB volledig besteed én de fitnessvergoeding aanvraagt, het om een relatief klein bedrag gaat (maximaal € 180,- netto per jaar) en er geen budget voor gereserveerd is (de vergoeding is stilzwijgend verlengd), zien wij de voorgestelde aanpassing desalniettemin als de meest optimale optie voor alle medewerkers.

Deze aangepaste toekenning van de vergoeding geldt totdat er op grond van de cao provinciale sector of het vitaliteitsbeleid binnen de provincie andere afspraken geldend zijn. Na 1 jaar zullen we de vergoeding via het IKB evalueren.

### **Inrichten thuiswerkplek**

Nu we hybride (gaan) werken, een deel van het werk vanuit kantoor, een deel thuis en een deel elders, is het van belang dat de provincie als werkgever haar medewerkers faciliteert in een zo volwaardig mogelijke thuiswerkplek en ondersteuning biedt bij het thuiswerken.

Vanaf het begin van de coronacrisis, waarbij we allen uit noodzaak moesten thuiswerken, zijn er stappen gezet om medewerkers zo goed mogelijk thuis hun werk te kunnen laten doen. Er zijn beeldschermen en stoelen in bruikleen gegeven en de mogelijkheid is geboden om op declaratiebasis (100 euro) een toetsenbord, muis en laptopstandaard aan te schaffen. Deze declaratiemogelijkheid komt te vervallen in verband met het in bruikleen geven van deze middelen.

Het DT heeft op 10 november 2021 besloten om het materieel faciliteren van de thuiswerkplek, zoals dit nu geschiedt, deels in deze vorm voort te zetten.

De medewerker kan onderstaande middelen in bruikleen krijgen:

- Bureaustoel (standaard)
- Beeldschermen (verstelbaar)
- Koptelefoon
- Toetsenbord en/of muis

Het besluit is gebaseerd op de mogelijkheid om – als dat nodig is – op aanvraag via de leidinggevende of preventie adviseur extra materiële middelen in bruikleen ter beschikking te stellen (bijv. bureau, verlichting of voetensteun). Dit betreft maatwerk.

Na een nader te bepalen periode zal geëvalueerd worden hoeveel gebruik is gemaakt van eventueel maatwerk (de bovengenoemde middelen) en of dit reden zou kunnen zijn om middelen op te nemen in het standaard aanbod van faciliteiten.. De OR heeft op 20 januari 2022 ingestemd met dit besluit.

Naast de door de provincie in bruikleen beschikbaar gestelde middelen kunnen medewerkers voor de inrichting van de thuiswerkplek zaken aanschaffen door inzet van hun IKB. Deze mogelijkheid (IKB-doel) was en is reeds aanwezig (€ 1815,- per 5 jaar) en is ten tijde van corona tijdelijk verruimd om een beeldscherm, koptelefoon en printer aan te kunnen schaffen (standaard viel al onder dit IKB-doel: bureau/tafel, bureaustoel, vloerbeschermer, beeldschermverhoger, voetensteun en (bureau)lamp).

Wij stellen voor om de hiervoor genoemde uitbreiding van het IKB-doel voor de inrichting van de thuiswerkplek structureel te maken. Met andere woorden, om aan dit IKB-doel beeldscherm, koptelefoon en printer toe te voegen. Het Lokaal Overleg heeft op 16 december 2021 ingestemd met deze uitbreiding van de IKB doelen.

#### Financieel en fiscaal kader

##### **Sportfaciliteiten**

Totaalbedrag exclusief BTW : € 117.000,- (zie hieronder voor een nadere specificatie)  
Programma : Ambitie 8 - Bedrijfsvoering - Financiën en Organisatie  
Financiële risico's : Mogelijke overschrijding vrije ruimte Werkkostenregeling (WKR)

Door het toevoegen van een bestedingsdoel aan het IKB bereikt PZH mogelijk eerder het maximaal vrijgestelde bedrag in het kader van de WKR. Immers de bruto/netto uitruil van € 30 per maand, komt ten laste van de vrije ruimte van de WKR. Over elke euro die de vrije ruimte overschrijdt moet PZH 80% eindheffing betalen.

Door de bruto/netto uitruil wordt de grondslag voor de premies werknemersverzekering in beginsel lager, wat zal zorgen voor een besparing op de af te dragen premies werknemersverzekeringen door PZH.

<b>Vergoeding uit IKB € 30</b>	250 deelnemers (gemiddeld jaar)	500 deelnemers (schatting)	1600 deelnemers (max.)
Bijdrage PZH netto	€ 0	€ 0	€ 0
Max. eindheffing WKR (80%)	250 x 30 x 12 x 80% = 72.000	500 x 30 x 12 x 80% = € 144.000	1600 x 30 x 12 x 80% = 460.800
Besparing premies (ca. 15%)	250 x 30 x 12 x 15% = 13.500	500 x 30 x 12 x 15% = 27.000	1600 x 30 x 12 x 15% = 86.400
<b>Totale kosten</b>	<b>€ 58.500</b>	<b>€ 117.000</b>	<b>€ 374.400</b>

De huidige fitnessvergoeding wordt betaald uit het materiële budget 'personeelsgerelateerde kosten'. Dit budget maakt onderdeel uit van de loonkosten van de betreffende afdeling; hieruit worden ook overige declaraties van medewerkers betaald. Er is dus geen sprake van een vooraf vastgesteld budget voor de fitnessvergoeding. Afschaffen van de fitnessvergoeding in de huidige vorm betekent dan ook niet dat er budget vrij valt.

#### **Inrichten thuiswerkplek**

Totaalbedrag exclusief BTW : kosten worden opgevangen binnen de bestaande budgetten  
 Programma : Ambitie 8 - Bedrijfsvoering - Financiën en Organisatie  
 Financiële risico's : Mogelijk overschrijding vrije ruimte WKR (voor toelichting zie hierboven onder Sportfaciliteiten)

Het totale IKB-budget wordt niet verhoogd. We verwachten daarom geen extra inzet van financiële middelen. Ook blijft de periode en het maximale bedrag (€ 1.815,- per 5 jaar) waarvoor een medewerker zaken kan aanschaffen, ongewijzigd. Voor het beeldscherm en de koptelefoon geldt dat medewerkers ook de bruikleenregeling kunnen blijven inzetten.

#### Juridisch kader

#### **Sportfaciliteiten**

De doelen van het IKB kunnen aangepast worden op grond van artikel 4.5.3. doelen IKB sub h van de huidige cao (2021). Om dit mogelijk te maken heeft nader overleg met de bonden plaatsgevonden in het Lokaal Overleg op 1 november 2021. Het Lokaal Overleg heeft positief geadviseerd op de inhoud van dit voorstel.

#### **Inrichten thuiswerkplek**

Het inrichten van de thuiswerkplek was een reeds bestaand IKB-doel binnen de gestelde kaders van de cao. In het kader van corona is dit doel tijdelijk uitgebreid met beeldscherm, koptelefoon en printer. Deze uitbreiding willen we structureel maken. Om dit mogelijk te maken heeft nader overleg met de bonden plaatsgevonden in het Lokaal Overleg op 16 december 2021. Het Lokaal Overleg heeft ingestemd met dit voorstel.

## **2 Voorafgaande besluitvorming**

### **Sportfaciliteiten**

Fitnessfaciliteiten werden in het verleden “in-company” aangeboden. Voor onder andere buitendienstmedewerkers bleek dit echter geen passende constructie. In 2012 heeft de Ondernemingsraad instemming verleend aan het voorgenomen besluit van de bestuurder om medewerkers in 2013 een medewerkersvergoeding van €15,- netto per maand aan te bieden uitsluitend voor bedrijfsfitness. Het jaar 2013 was een pilot- en overgangsjaar waarna eind 2013 een besluit zou worden genomen of de fitnessvergoeding al dan niet verbreed zou worden naar overige sportieve activiteiten. Aan dit laatste is tot op heden geen uitvoering gegeven en om die reden is de uitvoering van de vergoeding steeds stilzwijgend verlengd.

Dit voorstel voor aanpassing van de vergoeding is besproken met gedeputeerde De Zoete in het MZ opgaveteam arbeidsvoorwaarden, waarin zowel deelnemers vanuit het Lokaal Overleg als de Ondernemingsraad aan deelnemen en vervolgens in het Lokaal Overleg. Zij hebben allen positief geadviseerd om dit voorstel uit te werken en voor te leggen aan GS.

### **Inrichten thuiswerkplek**

Op 29 november 2021 is het voorstel om de uitbreiding van het IKB-doel voor het inrichten van de thuiswerkplek structureel te maken, besproken in een gezamenlijk overleg van medezeggenschapsopgaven Arbo en arbeidsvoorwaarden, waarin zowel de Ondernemingsraad als het Lokaal Overleg vertegenwoordigd zijn. Op 16 december 2021 heeft overleg plaatsgevonden met het Lokaal Overleg; zij hebben allen ingestemd.

## **3 Proces**

### **Ten aanzien van sportfaciliteiten:**

- Opstellen en vaststellen regeling/richtlijn/handreiking (beoogde ingangsdatum 1 maart 2022);
- Verdere uitwerking begrip “sport” en concrete afbakening (samen met MZ opgaveteam arbeidsvoorwaarden):
  - fysieke vitaliteit (en geen mentale vitaliteit zoals mindfulness)
  - abonnement of lidmaatschap van sportschool/vereniging (geen aanschaf sportmateriaal)
  - wat is een erkende sportschool of sportvereniging?
  - zoveel mogelijk voorkomen van “grijze gebieden”
- Inregeling in de systemen;
- Communicatie en informatie richting medewerkers;
- Na 1 jaar (eind 2022) zullen we de vergoeding evalueren en zo nodig bijstellen.

### **Ten aanzien van inrichten thuiswerkplek:**

Na instemming door GS op 15 februari 2022 volgt communicatie en informatie richting de medewerkers.

## **4 Participatie en rolname**

N.v.t.

## **5 Communicatiestrategie**

Medewerkers worden geïnformeerd via berichtgeving op het Binnenplein.